

# 工会改革观察与促进



2015年11月，习近平亲自主持召开中央深改组第18次会议，通过了“全国总工会改革试点方案”。工会改革的重点有两方面，一是在工作作风上，要去除总工会“机关化、行政化、贵族化、娱乐化”的官僚气，即去“四化”；二是在身份上，要增强工会的“政治性、先进性、群众性”，即增“三性”。

三年过去了，总工会改革的成效如何呢？

各地各级工会工作人员的官僚作风是否有所改善？工会工作人员的工人阶级感情是否有所提升？工会当中来自工人群众的干部是否有所增加？来自工人的工会干部是否仍然紧密的联系着工人群众？各级工会干部协调劳资关系的主动性及能力是否有所提升？

工会在主动协调劳资关系、避免劳资冲突方面是否有所建树？在已经发生的工人集体行动事件中，工会是否有效的扮演了工人利益代表者角色？工会的基层组织，尤其是企业工会组织是否趋于健全并脱离老板的控制？企业基层工会是否有能力代表工人与雇主进行集体谈判？

为回答上述问题，中国劳工通讯将从“工人集体行动地图”中，定期选取一组事件，并就此致电事件发生地总工会及相关企业工会。通过这些对话，将中国工会的实际状况呈现在工人、工会干部、工会工作人员和政府决策者面前。我们希望，一方面，鼓励各级工会领导和工作人员，走出工会“象牙塔”，主动进入到劳资关系中去，代表企业工人通过集体谈判争取和维护权益。另一方面，鼓励和引导各行各业的广大工人，走进各地工会这座并不神秘的“象牙塔”里，积极参与到工会改革中来。同时令政府决策者更加了解工会的重要性，及工会改革所需的空间。

简单说，我们希望防止这次工会改革，再次沦为假改革。

## 第三期（2018年10月）

本期，我们从中国劳工通讯的“工人集体行动地图”中选取了安徽省。

2018年10月，安徽省录得6起工人集体行动事件。此外，2018年9月安徽省滁州市有1起工人事件。我们成功拨通了其中6个事件所在地总工会。

## 一、工人罢工了，工会在哪里？

工会改革去“四化”（即去除机关化、行政化、贵族化、娱乐化），所针对的是各级工会领导干部和工作人员的官僚作风和态度问题。换句话说，工会改革去“四化”，就是要提高各级工会日常工作的效率。

工会改革增“三性”（即增强政治性、先进性、群众性），所针对的是各级工会领导干部和工作人员对于工人阶级的阶级感情淡漠、不具备代表工人利益进行谈判的能力以及脱离工人群众等问题。换句话说，工会改革“增三性”，就是要使全体工会领导干部和工作人员，在政治上，必须全面接受社会主义核心价值观，具有工人阶级的阶级情感；在能力上，能够代表工人通过与企业雇主集体谈判争取和改善权益；在合法性上，各级工会领导干部既要从工人群众中来，又要永远不脱离工人群众。

安徽省六个工人罢工事件中，地方总工会“工会改革”的状况如何呢？

[案例 1/6：滁州全椒县出租车司机罢工](#)

[案例 2/6：宿州萧县美团外卖骑手讨薪](#)

[案例 3/6：黄山复华丽郎度假村欠薪](#)

[案例 4/6：六安客运西站农班车司机罢工](#)

[案例 5/6：阜阳市颍州府碧桂园欠薪](#)

[案例 6/6：宣州农班线司机罢工](#)

## 二、安徽省工会改革观察印象

安徽省六个地方总工会在去除“四化”方面，均有不同程度的进展，大部分的工会工作人员态度都很诚恳，“贵族化”改善较好。仍然有部分工会在“机关化”、“行政化”方面有改善的空间。除了宣州区运管所（政府部门）了解并一直在参与协调本地司机罢运事件，六起工人事件所在地的总工会对于工人的集体行动事件均不了解、也无参与。我们认为，如果工会改革能够做到“永远在路上”，假以时日，安徽省各地工会的官僚作风将逐步得到消除。

在增强“三性”方面，大部分地方总工会仍然看不到起色。社会主义核心价值观仅是各级工会干部和工作人员学习和考核的内容，并没有真正成为他们的人生价值观。反映在工会的具体工作中就是，各级工会仍然游离于企业劳资关系之外，企业层面的工会组织仍然处于老板和管理层的控制之下，以至于，工人在企业工资分配中仍

然没有话语权。由于工会的缺位，企业工人仍然倾向于以集体行动作为提出权益诉求的主要方式。

值得赞扬的是，作为八大群体入会试点地的安徽省，也出现了如六安市总工会这样勇于探索行业工会的地方总工会。虽然遇到一些困难，特别是出现有别于传统雇佣方式的新型劳动关系，但六安市总工会在推动八大群体入会过程中，发现靠企业建立工会是不可能的，因而找到了组织工人加入同行业工会这条路。这里权益保障部的工作人员热情满满，对于工会工作了解颇多，也坦承工会工作还有一些问题和难点，如集体合同可能是流于形式的，如快递员虽然成立了工会但还未能解决权益问题，如物流行业工会还难以建立。这些担心都是既贴地气、又一针见血的。正是因为过去工会的工作太多流于形式，以多少人入会为指标，以签订多少集体合同为指标，而令工会工作、甚至工会改革都习惯了在数字上做工作。人是入会了，合同是签了，但是一旦出现权益纠纷，工会仍然毫不知情、仍然不知道怎样提前预防，更别提如何代表工人进行谈判。六安市权益保障部的工会人员很明白，形式上的工作是一方面，而如何落实和保障工会会员们的权益，令工会得到工人的认同，才是实际工作的真问题。可以推测，六安市总工会的行业工会推进工作在安徽省算是不错的，而这里的工会工作人员还有决心要把这些工作做得更好。虽然六安市总工会在改革中仍然步履蹒跚，但是，只要能够抓住行业工会这条主线，六安市工会改革走向集体谈判是有可能的，也祝愿六安市总工会在工会改革的工作中打开新局面。而在六安市总工会实现了工会改革质的飞跃之后，安徽省应该大力推广此地的经验，令“六安精神”如同当年的“小岗精神”一样传递到其他各地总工会，为工会改革翻开新的篇章。

### 三、安徽省工会改革建议

就工会改革，我们**建议安徽省总工会及地方总工会：**

1 应该扩散六安市总工会在物流和快递行业组织行业工会的经验，以此为契机组织其他行业的工会联合会。安徽省应该大力推广六安经验，不应该拘泥于过往的行业工会设置，而是鼓励其他地方尝试建立新的行业工会。

2 建议工会干部培训的对象，应该主要针对企业工会干部、委员、会员，而非所谓主管局工会和主管。针对地方工会毫无处理劳资纠纷问题的经验，应该着重培训地方工会关于劳资集体谈判的理论与实践，这样工会在辖区内发生劳资纠纷时就可以代表工人的利益进行谈判。

3 总工会不应该从政府或是企业主的角度组织建会。

4 总工会在知悉工人罢工事件后，不必否认问题的存在，而应该更积极主动走入工人中间、了解情况、解决问题。

5 总工会的心态可以更加积极主动。工会不必等客上门，而是可以主动走出去、走到工人群众中去。仍然有工会工作人员认为工会属于政府部门，这样错位的身份和心态必须尽快改变。

6 总工会不应该等着配合人社局、住建局等处理建筑行业欠薪问题。

7 总工会可以取消一些过分细分的行政级别，用省下来的资源，加强行业工会建设。

就工会改革，我们**建议安徽省政府部门**：

1 政府应该把强加在工会部门头上属“不务正业”的工作内容拿走，让工会轻装上阵，度过工会改革开头难这个难关。

2 建议政府部门不要在罢工发生后成为协调罢工的主要角色。

# 工会改革观察与促进 第三期 安徽省(第 1/6 个案例)

滁州全椒县出租车司机罢工

## 一、工人罢工了，工会在哪里？

**罢工事件：** [2018-09-10，安徽省滁州市全椒县，出租车司机集体罢工，抗议滴滴打车造成强烈竞争](#)

参与人数：1-100 人

行业：交通业

工人诉求：市场竞争

群体事件形式：罢工，静坐

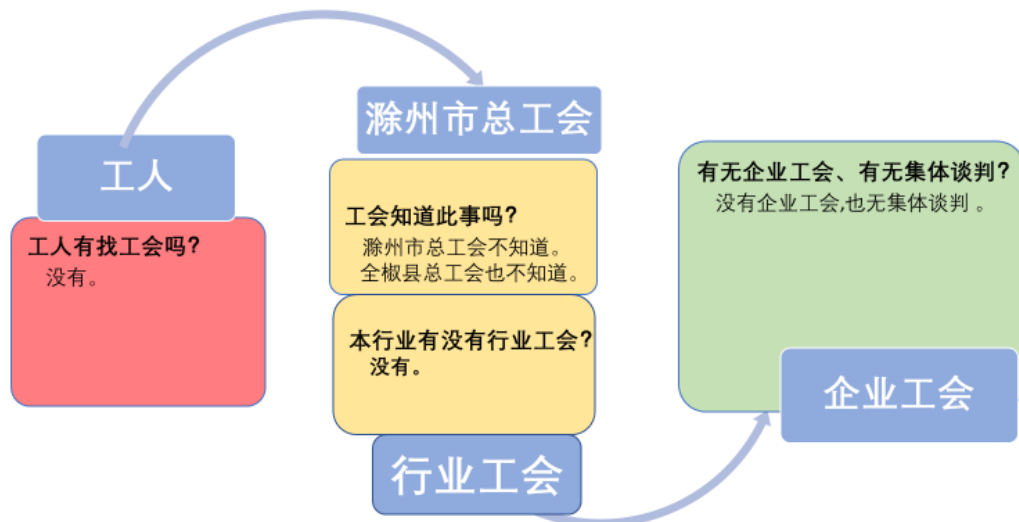


**致电详情：** 我们致电给 2 个地方总工会：

——滁州市总工会（权益部曹部长）

——全椒县总工会（权益部沈部长；组织部晋部长）

**地方总工会对罢工事件的参与：**



## 二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

### 去“四化”方面：

我们联系到滁州市总工会和全椒县总工会。工作人员均接听了电话，态度不错，“贵族化”改善较好。

滁州市和全椒县两级工会，对于发生在本地的工人罢工事件都不了解。滁州市总工会权益保障部建议找全椒县总工会了解情况，全椒县总工会组织部晋部长称其刚刚调到岗位，什么也不清楚。滁州市和全椒县两级工会的“机关化、行政化”仍较严重。

### 增“三性”方面：

滁州市和全椒县两级总工会，仍然欠缺政治性、欠缺群众性、欠缺先进性。

[\(点击查看对话中与“增三性”相关的内容\)](#)

### 观察和印象：

滁州市总工会权益保障部曹部长强调工会并不知道发生在本地的出租车司机罢工行动，原因是工人们没找工会，“如果他没找工会，我们就不知道啊”。当谈到工会是否可以主动走出去代表工人和维护工人的权益时，曹部长则不太赞同，并认为只有工人们“找到我们，我们才会给他维权。他不找我们，我们怎么给他维权”。面对日益激烈的劳资冲突，尤其是处于行业利益调整期的出租车行业，滁州市总工会的领导干部，仍然抱持着等客上门的心态从事工会工作。

全椒县总工会组织部晋殷强部长，出租车司机罢工期间担任权益保障部部长，但对于自己任内所发生的罢工事件（权益保障）却一无所知。谈话中，转任组织部长已经一个月的晋殷强部长，仍不清楚这些出租车司机是否有工会（组织入会）。关于出租车司机如何成立工会，晋部长坚持：“职工有意愿成立工会组织的话，不能马上就可以成立了。他需要以一个单位来成立”。他强调建会“要有一个单位，要有一个性质”，而且“我们工会的组织，不能以一个群体来成立”。在企业组织建立工会是为了最终与老板建立集体谈判制度，因此，最好是老板从一开始就可以接受。但是，在晋部长这里，却成了老板的意愿应该是工会在该企业建会的大前提，同时，更把党对工会的领导等同于老板的领导。其实，晋部长对于工会组建和工会工作的这种错误理解，在我国各级工会领导干部和工作人员当中属绝大多数。这正是我国工会在劳资关系协调中无所作为的最重要症结之一。

值得称赞的是，全椒县总工会权益保障部的沈晓波部长，上任仅一个月，便在工会名册上发现了不少僵尸工会，并已经开始着手清理。同时，上任仅一个月，沈部长便完成了当年度工会干部培训工作计划。当然，培训的主要对象，并非身处劳资纠纷最前线的企业工会干部，而是企业主管和地方工会干部。这是一个非常严重的认识问题，事关工会是否能够做到来自工人群众以及永不脱离工人群众。

### 三、工会改革建议

1 滁州市总工会的心态可以更加积极主动。工会不必等客上门，而是可以主动走出去、走到工人群众中去。

2 建议全椒县工会工会干部培训的对象，应该主要针对企业工会干部、委员、会员，而非所谓主管局工会和主管。

*(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎点击链接就访谈文字稿作出不同解读。)*



# 工会改革观察与促进 第三期 安徽省(第 2/6 个案例)

宿州萧县美团外卖骑手讨薪

## 一、工人罢工了，工会在哪里？

**罢工事件：** [2018-10-02, 安徽省宿州市萧县, 美团外卖骑手集体罢工, 抗议被拖欠工资](#)

参与人数: 1-100 人

用人单位: 美团外卖

企业类型: 民企

行业: 交通业

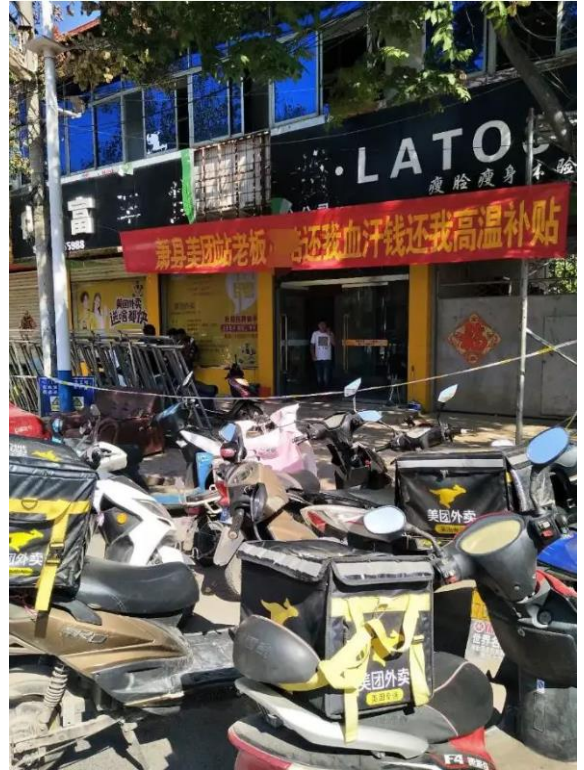
工人诉求: 欠薪

群体事件形式: 罢工, 抗议游行

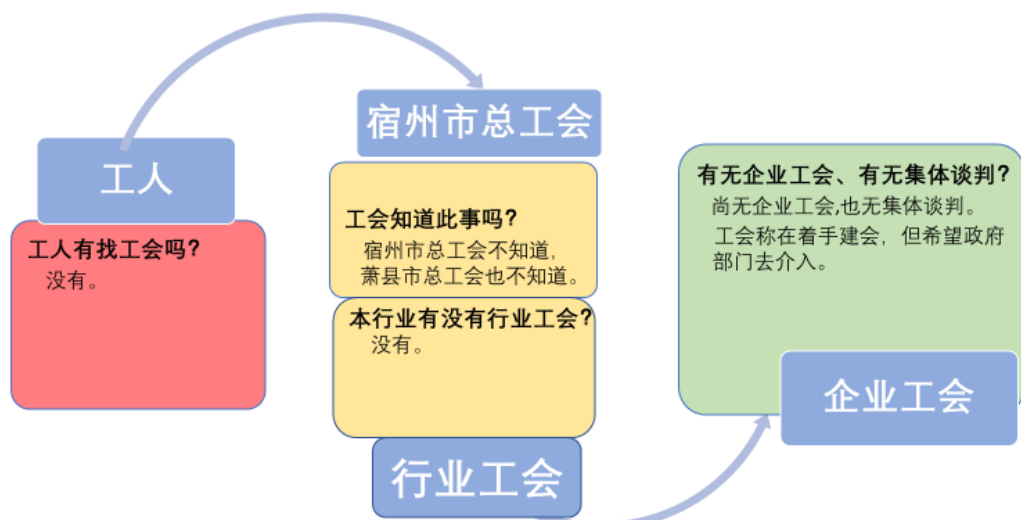
**致电详情：** 我们致电给 2 个工会：

——宿州市总工会（办公室，组织部）

——萧县总工会（办公室，组宣部）



地方总工会对罢工事件的参与：





## 二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

### 去“四化”方面：

宿州市总工会和萧县总工会相关人员均接听了电话，工作态度不错，并能提供其他部门的联系方式，“贵族化”改善较好。

宿州市总工会和萧县总工会的工作人员对于发生在本地的工人罢工事件都不了解。宿州市总工会组织部建议找萧县总工会了解罢工情况，又建议找省总了解关于八大群体入会落实情况。宿州市总工会的“机关化”和“行政化”仍然严重，萧县总工会的“行政化”有待改善。

### 增“三性”方面：

宿州市总工会和萧县总工会仍然欠缺政治性、欠缺群众性、欠缺先进性。

[\(点击查看对话中与“增三性”相关的内容\)](#)

### 观察和印象：

2018年3月起，安徽省被列为全总开展货车司机等八大群体入会集中行动5个试点省（区）之一，外卖送餐员正属于八大群体之一<sup>1</sup>。宿州市总工会组织部工作人员既不知道外卖骑手罢工事件，也不知道外卖骑手是否有工会。问及八大群体入会状况，宿州组织部工作人员需要先去了解才能答复。经了解，现在网约送餐员还没有工会，目前“发展得不是太好”。送餐员今年没有发展工会，而八大群体里有些群体发展了工会，“像货车司机，像护理工，还有什么房地产啊，我知道，我看到这上面有数字。但是具体怎么组织的，我也跟你说不清楚。因为我没有经手这一块，我自从来到这儿，三个星期以来，也没有接触这一块。”关于八大群体入会，宿州组织部工作人员是通过看其他同事做的表格才知道数字，但除了数字之外，她并不了解详情，因为是新来的，问什么她都得先去查资料。作为组织部的工作人员，可谓没有实际的组织工作经验。

萧县总工会办公室和组宣部工作人员也都没有听说过发生在本地的骑手罢工事件。萧县总工会组宣部的工作人员提及，外卖骑手入会实际上的推进工作很困难，还没有将他们组织入会。这里的工会仍然把组建工会的重点放在企业的同意。如果企业不想入会，工会就觉得很麻烦，“毕竟企业是他自己的呀！”萧县组宣部工作人员还认为，工会不

---

<sup>1</sup> [“安徽工会倾力为八大群体入会保驾护航”](#)，工人日报，2018-08-03。

是职能部门，具体工作还是需要由政府推，要政府部门跟这些企业先沟通，因为“政府支持一点，比较好做一点，不然的话人家不会理我们的”。实际上，工会是工人的代表者，既不应该仰仗于政府部门借力，也不应该倾斜于企业助力。

当被问及是否可以由行业工会来推动送餐员入会工作时，萧县组宣部工作人员认为，虽然现成的有餐饮、金融等几个行业工会联合会，但网约送餐员在其中却找不到“属于具体哪个行业”。而且这些行业工会联合会也发挥不了什么作用，因为没有“一个上面可以领导他们的（机构）”。从萧县工会的左右为难可见，太固定的部门设置、太固定的行业工会设置已经不能满足新时代新工人的需要。关于主动地去找外卖骑手入会的建议，组宣部赞同是一个新的思路，表示愿意就工人的要求去积极沟通，但仍然会是跟企业去沟通，归根结底，“肯定还是要去找他们那个单位的领导”。工会组织工人入会，在萧县总工会的实际工作中仍然被等同于要让企业答应建会。

### 三、工会改革建议

- 1 宿州总工会和萧县总工会不应该从政府或是企业主的角度组织建会。
- 2 萧县总工会不应该拘泥于过往的行业工会设置，如果已有的行业工会不能覆盖新行业、新业态的工人，不妨大胆尝试去建立新的行业工会/工人联合会。

*（以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎点击链接就访谈文字稿作出不同解读。）*

# 工会改革观察与促进 第三期 安徽省(第 3/6 个案例)

黄山复华丽郎度假村工人讨薪

## 一、工人罢工了，工会在哪里？

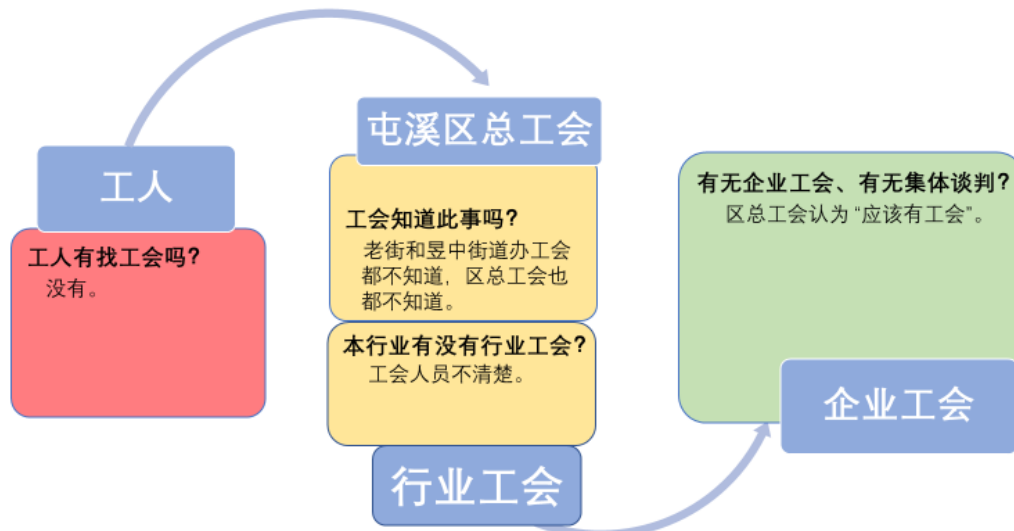
**罢工事件：**[2018-10-21，安徽省黄山市，复华丽朗度假村拖欠员工工资，工人讨薪](#)

- 参与人数：1-100 人
- 用人单位：黄山复华丽朗度假村
- 企业类型：民企
- 行业：服务业
- 工人诉求：欠薪
- 群体事件形式：抗议游行



- 致电详情：**我们致电给 3 个工会：
- 黄山市屯溪区老街街道办工会
  - 黄山市屯溪区昱中街道办党工
  - 屯溪区总工会（王主席、张主席、大病救助吴先生）

地方总工会对罢工事件的参与：



## 二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

### 去“四化”方面：

屯溪区市总工会、老街和昱中两个街道办与街道办工会的工作人员均接听了电话，工作态度不错，“贵族化”有所改善。

多个地方的地方总工会均不知道发生在本地的工人罢工事件。老街街道办工会说这事不归他们管；昱中街道办说，他们不知道这个度假村，认为不属于他们街道；屯溪区总工会张主席建议应该去找市总宣传部。在经过八通电话询问之后，屯溪区总工会工作人员吴先生建议可以去找老街街道办工会。这些地方工会的“机关化”和“行政化”问题仍然严重。

### 增“三性”方面：

屯溪区总工会、老街街道办工会、昱中街道办工会仍然欠缺政治性、欠缺群众性、欠缺先进性。

[\(点击查看对话中与“增三性”相关的内容\)](#)

### 观察和印象：

老街街道和老街街道办的工会不知道发生在本地的工人罢工事件，他们认为这事不归他们管，而且他们也不清楚如果员工来找他们怎么办，因为这种事情“也没有发生过”。这里虽然有工会，却几乎没有处理劳资纠纷的任何经验。

昱中街道办说，他们不知道这个度假村，认为不属于他们街道。该街道办工会就曹主席一个人负责，而他已经出去做科级干部培训了，要“一个月以后再回来”。显然，昱中街道办工会如果要进行一个月培训，不应该将唯一的一名工会主席调离岗位。

屯溪区总工会三个办公室没有一个人知道复华丽郎度假村工人讨薪事。其中，工会主席张主席建议去找市委宣传部。

值得赞扬的是，在屯溪区总工会办公室值班的有一位负责大病救助的吴先生，他回复可以帮忙问一下。不过他一开始就认为，欠薪是不可能的，该地区“没有什么拖欠工资”的事发生。他坚持，屯溪区过往都没有发生过劳动纠纷。对于这次工人事件，他认为该度假村是五星级企业，不存在欠薪问题。我们经搜索确认，复华集团大型裁员欠薪<sup>2</sup>确有其事，黄山市复华丽郎度假村只是其中的一起。我们希望黄山市屯溪区没发生过一

---

<sup>2</sup> [复华欠薪过亿元 涉及 2496 名员工](#)，财新网，2018 年 12 月 22 日。

[“复华系”危机：集团发不出工资 旗下 P2P 出现延期](#)，新浪财经，2018 年 11 月 20 日。

起劳动纠纷，我们也希望劳动法规都能严格执行，工人能拿到工钱，劳动有尊严、生活有指望。但我们不希望看到工会工作人员仅仅是为了“安定团结”而否认罢工事件的发生。工会没有责任从事掩饰太平的宣传工作，工会最应该做的，是代表和维护工人的权利与利益。

### 三、工会改革建议

1 屯溪区总工会在知悉工人罢工事件后，不必否认问题的存在，而应该更积极主动走入工人中间、了解情况、解决问题。

2 针对老街街道办工会毫无处理劳资纠纷问题的经验，应该着重培训地方工会关于劳资集体谈判的理论与实践，这样工会在辖区内发生劳资纠纷时就可以代表工人的利益进行谈判。

*(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎[点击链接](#)就访谈文字稿作出不同解读。)*

# 工会改革观察与促进 第三期 安徽省(第 4/6 个案例)

六安客运西站农班车司机罢工

## 一、工人罢工了，工会在哪里？

**罢工事件：** [2018-10-28，安徽省六安市，客运西站农班车罢工，抗议客运车辆在城乡公交一体化改革下被迫退出经营权](#)

参与人数：1-100 人

企业类型：民企

行业：交通业

工人诉求：退出经营权

群体事件形式：罢工，罢运

集体行动的回应：警察出动，安排其他班次

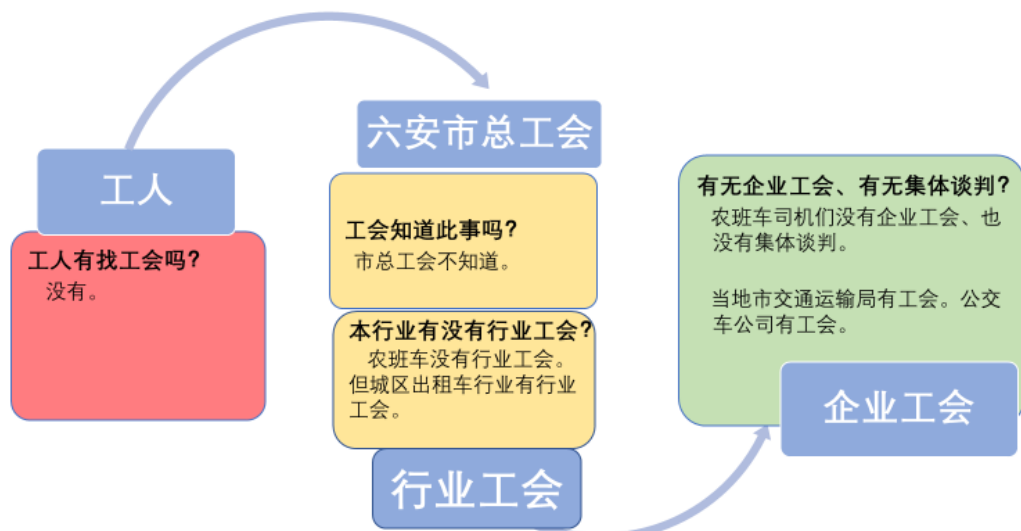


### 致电详情：

我们致电给 1 个工会：

——六安市总工会（纪检组、组宣部汪女士、权益保障部吴先生）

### 地方总工会对罢工事件的参与：





## 二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

### 去“四化”方面：

六安市总工会纪检组、组宣部、权益保障部的工作人员均接听了电话，工作态度不错，“贵族化”有所改善。

六安市总工会权益保障部的工作人员虽然对于工人事件并不了解，但说如果有建立工会组织的话，工会对于损害职工权益的事情肯定会出面的。工会的“机关化”、“行政化”均有所改善。

### 增“三性”方面：

六安市总工会权益保障部体现了一定的政治性、群众性、先进性。

权益保障部吴先生对于工会工作各方面都思索颇多。吴先生提到，签订集体合同“有一种流于形式的担忧”，而就这个问题他和别的地市工会也交流过，大家都有遇到形式主义问题。

虽然有些权益问题还没有明确，六安市工会正力推行业工会。六安市目前成立了出租车行业工会，还为快递业成立了工会联合会，总工会也有调查过物流货运行业成立联合会的可能。六安市总工会的行业工会推进工作在安徽省算是不错的，而这里的工会工作人员还有决心要把这些工作做得更好。

吴先生也赞同，“建会是为了谈判、为了权益，而不是为了建会而建会”。他提到，不同行业“受行业的一些特色或者行业特点的影响，一些工作确实不好开展”，但吴先生这样的工会工作人员并没有气馁，他们还是努力推进行业建会，因为那些不成规模的，就得“集合起来才能成规模”。

[\(点击查看对话中与“增三性”相关的内容\)](#)

### 观察和印象：

六安市总工会组宣部的办事员汪女士对于发生在本地的农班车司机罢工不知情，“因为他们不是我们工会的会员，所以我们也没听说”。至于农班车司机的权益，她认为政府应该会给他们安抚好的，不会不管他们。问到组织这班农班车司机入会时，组宣部汪女士认为，农班车司机没法入会，他们没有单位，是零散的私人个体经营户，“没有一个单位我们怎么建（工会）呢？”

六安市总工会组织宣传部仅有两名工作人员，既要完成统筹市政府交办的文明行业评比活动，还要承接如劳动经济技能大赛、文明行业评比、劳动模范提名等工作，还得



做全市工会组建的本职工作，难免工作中容易出现流于形式的情况。六安市政府多年来常设在工会的活动是工会“不务正业”的源泉。

问及八大群体入会等工作，组宣部的办事员对业务太熟，很多事情部长不说、领导不说，她就不知道，因为“领导只会跟部长这一级开会，开会他们才知道，我们都不知道”。而她自认为只能干一些零零碎碎的工作，部长叫干什么就干什么。组宣部工作人员把自己当“办事员”，外在于工会和工会改革。可见，工会改革有一个重要的关口要过，那就是，工会领导们要信任普通工会干部。否则，像六安市总工会组宣部这名工作人员一样的工会干部，都将会一直带着“我只是办事员”的心态工作。这种心态之下，前线工会干部会认为自己是工会的外人、工会改革的外人，而工会改革就难免沦为各级工会领导的独角戏。

六安市总工会权益保障部的工作人员吴先生也不知道本地农班车司机罢工这件事。这里的工作人员提到，六安市总工会在推动八大群体入会过程中，发现靠企业建立工会是不可能的。不过，六安市总工会并没有就此罢休，而是找到了组织工人加入同行业工会这条路。六安市总工会推动八大群体入会，到物流快递公司建立工会，发现这些小公司人数太少很难组织工人入会，尝试发展出租车入会也遇到了新型劳动关系的困扰。但不成想，困难变成了机遇，六安市总工会意外发现了跨企业组织行业工会的可能性。六安市总工会在物流和快递行业，已经跳出了企业，抓住了行业，下一步就应该不失时机的先把快递员和物流运输司机组织到行业工会中来。一旦会员人数足够多了，就可以推动本地物流和快递行业集体谈判，逐步建立行业用工规范。

六安市总工会推动建立行业工会的过程表明，面对千变万化的市场环境，以及层出不穷的劳动关系表现形式，工会的工作必须是动态的。只要工会工作能够从依靠企业“建会”的旧思维中跳出来，进入组织行业工会，大方向就对了。同时，面对企业经营方式的不断变化，工会要跟上这种变化，就必须走出办公室，走进各类工作场所。一方面，发展各种就业形式的工人加入工会，另一方面，更重要的是，将工会这个平台开放给这些新的工会会员，让他们可以聚集起来，与工会一起探讨，在新的劳动关系形态下，如何保障自己作为劳动者的权益。

从无工会到有工会，从企业建会到组织行业工会，从量变到质变，我们有理由期待，安徽省既曾出过拉开改革序幕的小岗村，也能再出现实现工会改革飞跃的六安市总工会。在六安市总工会实现了工会改革质的飞跃之后，安徽省应该大力推广此地的经验，令“六安精神”如同当年的“小岗精神”一样传递到其他各地总工会，为工会改革翻开新的篇章。

### 三、工会改革建议

1 六安市政府应该把强加在工会部门头上属“不务正业”的工作内容拿走，让工会轻装上阵，度过工会改革开头难这个难关。

2 六安市应该扩散其在物流和快递行业组织行业工会的经验，以此为契机组织其他行业的工会联合会。安徽省应该大力推广六安经验，鼓励其他地方尝试建立行业工会。

*(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎点击链接就访谈文字稿作出不同解读。)*

# 工会改革观察与促进 第三期 安徽省(第 5/6 个案例)

阜阳市颍州府碧桂园欠薪

## 一、工人罢工了，工会在哪里？

**罢工事件：** [2018-10-28, 安徽省阜阳市, 碧桂园](#)  
[阜阳颍州府拖欠工资, 工人讨薪](#)

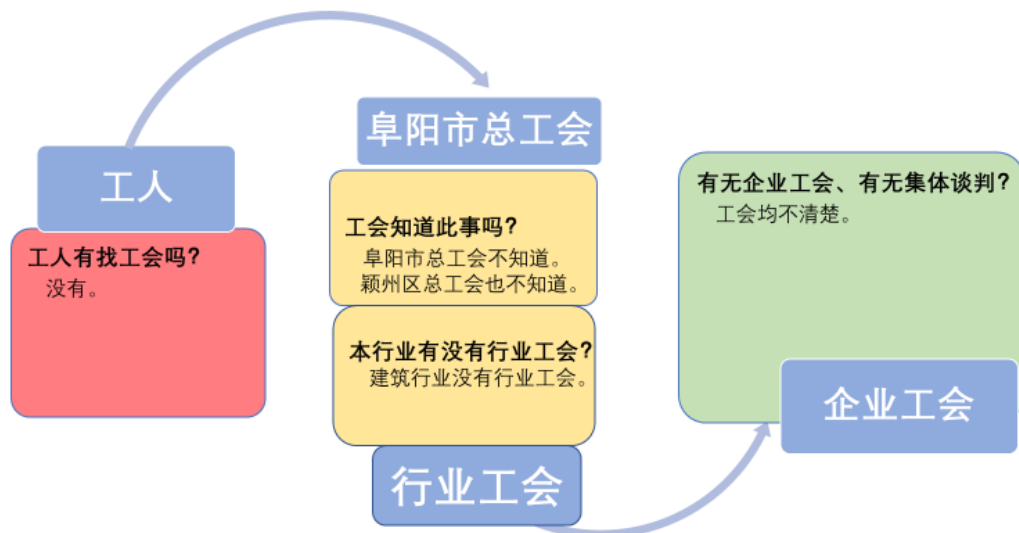
参与人数：1-100 人  
用人单位：碧桂园  
企业类型：民企  
行业：建筑业  
工人诉求：欠薪  
群体事件形式：静坐



**致电详情：** 我们致电给 2 个工会：

- 阜阳市总工会（办公室，保障部，组织部），
- 颖州区总工会（办公室）

**地方总工会对罢工事件的参与：**



## 二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

### 去“四化”方面：

阜阳市总工会及颖州区总工会的工作人员均接听了电话，态度友好，乐意提供可能了解情况的部门电话。“贵族化”改善较好。

两地工会接电话的工作人员均不知道此事。阜阳市总工会保障部的工作人员表示，只要是职工，就是工会的帮扶对象。颖州区总工会组织部的工作人员愿意让工人直接来找他们，并且主动去搜索工人在网上提出的诉求。两地工会的“机关化”和“行政化”改善较好。

### 增“三性”方面：

阜阳市总工会及颖州区总工会仍然欠缺政治性、欠缺群众性、欠缺先进性。

[\(点击查看对话中与“增三性”相关的内容\)](#)

### 观察和印象：

阜阳市总工会几个部室都没有听说过这起欠薪案。阜阳市总工会组织部提出，由于受辖区管理的限制，他们不清楚碧桂园是否有工会。如果碧桂园有工会且欠薪工人是工会会员，工会才可以帮助讨薪。否则的话，工会就不能负责了。

值得赞扬的是，保障部的工作人员作风不大一样。他主动提出，没有入会的农民工也是“工会的帮扶对象”。而且他愿意去了解一下情况。不过，工会也只能是“配合其他的政府部门去做”，因为政府还是主力，而工会只是有监督职能、配合工作。保障部还认为，建筑行业的欠薪都不是问题，因为他们每年春节前都能处理掉，“确保农民工们春节之前能拿到工资。”工会保障部这样说是因为，每个工地都贴了劳动监察室的举报电话，工人一个举报电话就完了。同时，建筑商都向劳动监察室里交了农民工工资支付保证金。话虽如此，保障部同时也承认，农民工工资拖欠问题“大概有十多年了吧”，而且是全国性的问题。建筑行业年年讨薪年年欠薪，多年来政府年年发指令也无法解决问题。这块领地其实亟待工会出面来组织工人、代表工人谈判，但工会的工作人员显然还不知、不愿、也不会去组织和代表建筑行业的工人。

颖州区总工会也不知道此事，声称工人“没有到我们这边来”。颖州区总工会提到建筑行业工会还没建起来。建议欠薪工人可以到人社局的清欠办，或者是到住建局去投诉碧桂园。如果工人来找工会的话，需要先提交申请，工会考虑是否受理。即便受理了，工会也是要协调有关部门来解决。如果要走到法律那一步，工会也有一些法律资源。但是，工会是没有办法独立处理的，只能同其他部门配合协作。区总工会组

织部工作人员还提出，“工会其实也是属于党政机关，也是政府部门。”但这样把工会当政府部门的心态却有点儿错位。

### 三、工会改革建议

1 颖州区总工会工作人员认为工会属于政府部门，这样错位的身份和心态必须尽快改变。

2 阜阳市总工会和颖州区总工会不应该等着配合人社局、住建局等处理建筑行业欠薪问题。

*(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎点击链接就访谈文字稿作出不同解读。)*

# 工会改革观察与促进 第三期 安徽省(第 6/6 个案例)

## 宣州农班线司机罢工

### 一、工人罢工了，工会在哪里？

**罢工事件：** [2018-10-31, 宣城市宣州区](#)  
[多条农班线停运, 抗议出租车跑农班线](#)

参与人数：1-100 人

企业类型：民企

行业：交通业

工人诉求：出租车竞争

群体事件形式：罢工，罢运



#### 致电详情：

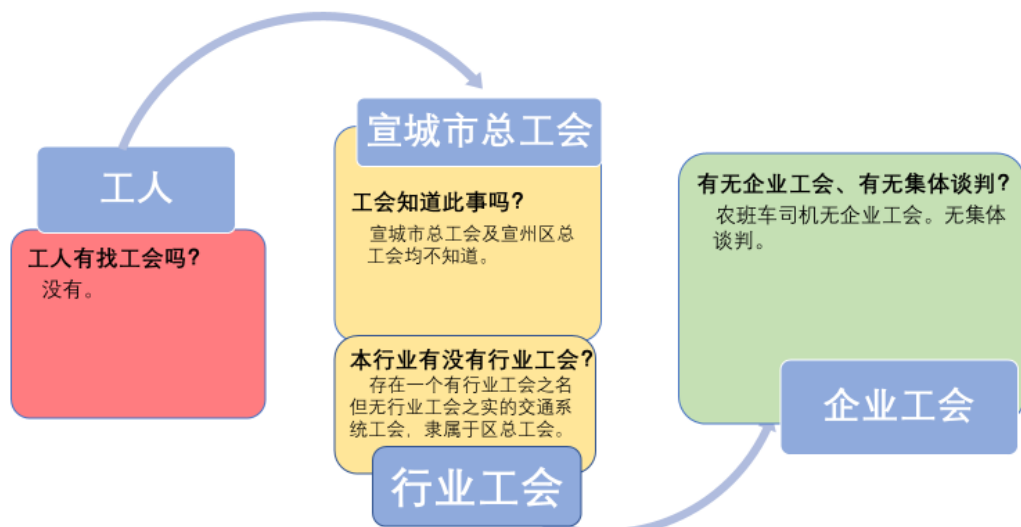
我们致电给 2 个工会及交通部门：

——宣城市总工会（办公室）

——宣州区总工会（办公室，组宣部）

——交通部门（宣州区运管所，宣州区交通局）

#### 地方总工会对罢工事件的参与：



注：我们联系到宣州区运管所，他们知道此事并一直在协调，同时提及交通系统工会也有参与协调此事。

## 二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

### 去“四化”方面：

宣城市总工会、宣州区总工会、宣州区运管所、宣州区交通局的工作人员均接听了电话，工作态度不错。“贵族化”改善较好。

宣城市总工会的人因为属地管理而不了解此事，建议去找宣州区总工会，而宣州区总工会接听电话之后又建议去找宣城市总工会。这两个地方工会的“机关化”和“行政化”问题非常严重。

宣州区运管所及交警一直在参与此事，一名许交警提及宣州区交通系统工会在协调。不过，之后的一个星期，我们试着拨打宣州区交通系统工会的电话，每天不少于五次，但一直没人接听。

### 增“三性”方面：

宣城市总工会及宣州区总工会仍然欠缺政治性、欠缺群众性、欠缺先进性。

[\(点击查看对话中与“增三性”相关的内容\)](#)

### 观察和印象：

宣城市总工会的工会工作人员对于发生在本地的农班线司机罢工不知情。工作人员坚持，由于属地管理，任何事情都要“去找他们所在的区、县。”。就农班车司机建立工会的情况，这名工作人员证实，当地交通局里面设有交通系统工会，但没有农班车司机工会；她认为农班车司机是“私人的”，不属于工会的工作对象。而在询问交通局的联系方式时，她指出宣城市总工会与宣州区交通系统工会不接触，“我们没有他电话，因为他跟我们不接触，他跟区里接触。”在属地管理的遮盖之下，宣城市总工会的行政化和机关化似乎变得合理化。

宣州区总工会办公室和组宣部的工作人员都不知道发生在本地的农班线司机罢工事件。组宣部的工会人员认为罢工不归他们管，而是政府运管所的事情，建议去找宣州区运管所询问。全总《推进货车司机等群体入会工作方案》所提出的八大群体之首，是货车司机。作为全总“工作方案”试点之一的安徽省总工会，所属宣州区总工会组织部工作人员却认为，自己责任区内跟货车司机同属一个群体的农班车司机罢工事件是运管所的事情，而就农班车司机是否加入工会，他们闭口不谈。

宣州区运管所一名工作人员确认，的确发生了农班车司机罢工事件，并确认，农班车司机没有工会。宣州区运管所一名许交导师一直在代表政府主导协调罢工，了解农班



车罢工背后的原因。许先生提及，这些农班车司机并没有工会，区总下的交通系统工会有参与协调此事。但是，许先生也无法提供区交通系统工会的联络电话，“因为我们只管这个…我刚才还是在协调农班车驾驶员这个情况，刚协调回来。”

安徽省宣城市总工会和宣州区总工会，在责任区内发生罢工后，不但对事件一无所知，而且，市工会往区工会推，区工会往政府那里推。最后，还是靠政府部门的运管所去参与协调此事。交通系统工会作为直属工会、区下属工会，虽然据说也有参与协调此事，却无法联络得到。而在事件发生后，既有的交通系统工会既不能将这些农班车司机吸纳入会，也未能代表农班车司机们的利益进行谈判。农班车司机及更多未被容纳入交通系统工会的司机们的利益还缺乏代表，这些司机们还缺乏行业性的工会。反而，宣州区交通局、运管所等政府部门在事发后积极参与协调，但他们却把工会的职责给揽了过来。政府部门应该鼓励的是劳资双方的问题由劳资谈判解决，应该鼓励工会代表工人进行谈判，以便促进行业的良性循环发展。

### 三、工会改革建议

- 1 安徽省总工会应该取消宣城市和宣州区两级工会设置，用省下来的资源，加强包括交通系统工会在内的行业工会。
- 2 宣城区应加强行业工会的建设，组织包括农班车司机等群体的司机行业工会。
- 3 建议政府部门不要在罢工发生后成为协调罢工的主要角色。

*(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎[点击链接](#)就访谈文字稿作出不同解读。)*